

Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Volume 12 No 2 Tahun 2016

ANALISIS DAMPAK PENGURANGAN TENAGA KERJA TERHADAP HASIL PRODUKSI KAYU FURNIURE DI PT.MARUKI JALANKAPASA RAYA KACAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR

Andi Jam'an¹ Ramlan²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(jaman@unismuh.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Dampak Pengurangan Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Kayu Furniture Di PT. Maruki Jalan Kapasa Raya Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan pada PT. Maruki Internasional Indonesia selama periode tiga tahun antara tahun 2011-2013. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi dan Dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengurangan atau pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, Istilah pemberhentian juga mempunyai arti yang sama dengan separation yaitu pemisahan. Pemberhentian juga bisa berarti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, Secara umum, tenaga kerja diartikan sebagai seseorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan, entah yang berda di dalam ataupun di luar hubungan kerja, dengan tujuan untuk menghasilkan produk berupa barang dan jasa yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri, keluarga, dan masyarakat pada umumnya

Kata kunci: Dampak Pengurangan Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Kayu Furniture.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengurangan atau pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu karyawan tersebut berhenti. Di samping masalah dana yang mendapat perhatian, juga yang tak kurang pentingnya adalah

sebab musabab karyawan itu berhenti atau diberhentikan. Berbagai alasan atau sebab karyawan itu berhenti, ada yang didasarkan pemberhentian sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi karyawan tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibatnya dari pemberhentian berpengaruh besar terhadap pengusaha maupun karyawan. Untuk karyawan dengan diberhentrkannya dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan, berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan dan keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dapat dianggap cukup.

LANDASAN TEORI

Pemberhentian

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengartikan bahwa Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha. Pemberhentian yang dilakukan oleh perusahaan harus berdasarkan dengan Undang – undang No 12 Tahun 1964 KUHP dan seijin P4D atau P4P atau seijin keputusan pengadilan. Pemberhentian juga harus memperhatikan pasal 1603 ayat 1 KUHP yaitu mengenai “tenggang waktu dan ijin pemberhentian”. Perusahaan yang melakukan pemberhentian akan mengalami kerugian karena karyawan yang diberhentikan membawa biaya penarikan, seleksi, pelatihan dan proses produksi berhenti.

Pemberhentian yang dilakuakn oleh perusahaan juga harus dengan baik – baik, mengingat saat karyawan tersebut masuk juga diterima baik – baik. Dampak pemberhentian bagi karyawan yang diberhentikan yaitu dampak secara psikologis dan dampak secara biologis. Pemberhentian yang berdasarkan pada Undang – undang 12 tahun 1964 KUHP, harus berperikemanusiaan dan menghargai pengabdian yang diberikannya kepada perusahaan misalnya memberikan uang pension atau pesangon. Pemberhentian juga dapat diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian dilakukan berarti karyawan tersebut sudah tidak ada ikatan lagi

dengan perusahaan (Hasibuan, 2001). Pemutusan hubungan kerja merupakan fungsi terakhir manajer sumberdaya manusia yang dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka (Mutiar, 2004).

Pemberhentian

Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan. Oleh karena demikian, untuk melindungi karyawan dari tindakan demikian, maka pemerintah telah mendapatkan kebijakannya sebagai tertuang di dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 bahwa, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.,Pekerja berhalangan Negara sesuai dengan ketentuan perundang -undangan yang berlaku.
2. Pekerja mengerjakan ibadah yang diperintahkan agamanya.,Pekerja menikah.
3. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
4. Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerjaan lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ada juga yang membolehkan pengusaha mengadakan pemutusan kerja dengan karyawan dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan dan/atau uang milik perusahaan.dan Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
2. Mabuk, minum-minuman keras memabukan, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja.Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.Menyerang menganiaya,

mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan rugi bagi perusahaan.

3. Dengan ceroboh atau membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang harusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana 5 tahun atau lebih. Semua kegiatan seperti di atas, baru pengusaha memutuskan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, apabila memang benar-benar terbukti dengan didukung oleh bukti-bukti, atau tertangkap tangan dan adanya pengakuan dari karyawan.

Konsep Produksi

Produksi yaitu suatu hasil yang diperoleh dalam satu lokasi dan waktu tertentu. Dalam hal ini, untuk menentukan satuan produksi yaitu dengan satuan berat. Keluaran (output) yang diperoleh dari pengelolaan input produksi atau sarana produksi dari suatu usaha tani adalah hasil produksi. Produksi mencakup modal, sumber tenaga kerja, fungsi tanah dan manajemen. Hal tersebut sangat penting untuk diperlukan dalam proses produksi atau usaha tani (Daniel, 2002). Pindyck. S. Robert. (2007) menyatakan bahwa produksi dianggap sebagai suatu aktivitas yang bersifat teknis ekonomi dalam mana berbagai input dipadukan untuk menghasilkan output menurut suatu hubungan tertentu yang diramalkan.

Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/ tugas. Gaspers (2000:18) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut : Efektifitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai

sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT. MARUKI Jalan Kapasa Raya Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu Observasi dan Dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produk Utama dihasilkan adalah Butsudan yaitu jenis *furniture* yang dalam tradisi agama Budha di Jepang, sudah digunakan sebagai media untuk berkomunikasi dengan leluhur, dimana tipe atau jenis Butsudan berbeda untuk setiap daerah. Terdapat berbagai macam jenis dan tipe Butsudan, namun umumnya berbentuk lemari. Butsudan produksi PT. Maruki Internasional Indonesia berasal dari bahan baku kayu. Komposisi penggunaan material kayu import, yakni Afrika (Gabon), Asia (Thailand, Laos), dan Amerika (Mexico). Hasil produksi Butsudan hanya di export ke Jepang, karena sifatnya sebagai produk budaya Jepang. Sejalan dengan perkembangan Agama Budha, permintaan akan Butsudan semakin meningkat maka PT. Maruki CO.Ltd yang kedudukan di Kyoto Jepang mendirikan perusahaan. Penghasil Butsudan di beberapa Negara adalah salah satunya PT. Maruki Internasional Indonesia yang berkedudukan di Sulawesi Selatan.

Pembagian Jam Kerja Karyawan

karyawan PT. Maruki International Indonesia bekerja selama 8 jam yaitu 08.00 WITA, sampai 17.00 WITA dengan waktu istirahat selama 1 jam yaitu jam 12.00 WITA sampai 13.00 WITA. Alasan perusahaan menambah waktu istirahat dari 1 jam menjadi 2 jam yaitu untuk memberikan kesempatan beribadah sholat jum'at, berikut pemaparannya:

- a. Hari Senin-Kamis : Jam 08.00-17.00
- b. Hari Jum'at : Jam 08.00-17.00

REKAPITULASI KARYAWAN PER-UNIT KERJA TAHUN

Karyawan tetap dan karyawan kontrak

NO	DIVISI	KARY. TETAP			KONTRAK			JUMLAH
		PRIA	WANITA	JUMLAH	PRIA	WANITA	JUMLAH	
1	FINANCE	2	5	7	0	0	0	7
2	HRD & GA	65	7	72	3	2	5	77
3	KOPERASI	2	4	6	0	0	0	6
4	D & D	12	5	17	0	0	0	17
5	PPIC	73	7	80	0	0	0	80
6	PRODUKSI	296	109	405	80	23	103	508
7	QUALITY CONTROL	6	5	11	0	0	0	11
		456	142	598	83	25	108	706

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Tabel 4.2. Rekapitulasi karyawan tahun 2011

NO	DIVISI	PRIA	WANITA	JUMLAH		
1	FINANCE	2	5	7		
2	HRD & GA	68	9	77		
3	KOPERASI	2	4	6		
4	D & D	12	5	17		
5	PPIC	73	7	80		
6	PRODUKSI	376	132	508		
7	QUALITY CONTROL	6	5	11		
		539	167	706		
8	RESIGN/KELUAR			25	Februari - November 2011	
	JUMLAH			681		

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Dari tabel diatas bahwa rekapitulasi karyawan di PT. Maruki Internasional Indonesia pada bulan Februari sampai dengan November 2011 terjadi pengurangan karyawan sebesar 25 orang karyawan.

Jumlah produksi tahun 2011

	JUMLAH PRODUKSI		
2011	PRIA	WANITA	JUMLAH
JANUARI	-	-	912
FEBRUARI	-	-	901
MARET	-	-	904
APRIL	-	-	947
MEI	-	-	907
JUNI	-	-	905
JULI	-	-	900
AGUSTUS	-	-	912
SEPTEMBER	-	-	902
OKTOBER	-	-	907
NOVEMBER	-	-	903
JUMLAH			10,000

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Dari data diatas bahwa pada tahun 2011 PT. Maruki Internasional Indonesia memproduksi 10,000 unit Butsudan . dimana hasil produksi yang paling rendah terjadi dibulan Februari sebanyak 901 unit Butsudan dan hasil produksi yang terbanyak yaitu sebanyak 947 unit Butsudan pada bulan April.

Tabel 4.3. Jumlah produksi tahun 2011

	JUMLAH PRODUKSI		
2011	PRIA	WANITA	JUMLAH
JANUARI	-	-	912
FEBRUARI	-	-	901
MARET	-	-	904
APRIL	-	-	947
MEI	-	-	907
JUNI	-	-	905
JULI	-	-	900
AGUSTUS	-	-	912

SEPTEMBER	-	-	902
OKTOBER	-	-	907
NOVEMBER	-	-	903
JUMLAH			10,000

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Dari data diatas bahwa pada tahun 2011 PT. Maruki Internasional Indonesia memproduksi 10,000 unit Butsudan . dimana hasil produksi yang paling rendah terjadi dibulan Februari sebanyak 901 unit Butsudan dan hasil produksi yang terbanyak yaitu sebanyak 947 unit Butsudan pada bulan April.

Rekapitulasi karyawan tahun 2012

NO	DIVISI	PRIA	WANITA	JUMLAH		
1	FINANCE	1	5	6		
2	HRD & GA	63	9	72		
3	KOPERASI	1	4	5		
4	D & D	12	4	16		
5	PPIC	71	6	77		
6	PRODUKSI	367	129	496		
7	QUALITY CONTROL	5	4	9		
		520	161	681		
8	RESIGN/KELUAR			19	Januari – Agustus 2012	
	JUMLAH			662		

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Dari data diatas menunjukkan bahwa pada bulan Januari sampai dengan Agustus 2012 di PT. Maruki Intenasional Indonesia terjadi pengurangan karyawan sebanyak 19 orang. Jadi jumlah karyawan sampai akhir tahun untuk semua divisi 662 orang karyawan.

Jumlah produksi tahun 2012 Rekapitulasi Karyawan tahun 2013

NO	DIVISI	PRIA	WANITA	JUMLAH			
1	FINANCE	0	4	4			
2	HRD & GA	60	8	68			
3	KOPERASI	0	4	4			
4	D & D	12	3	15			
5	PPIC	69	5	74			
6	PRODUKSI	362	127	489			
7	QUALITY CONTROL	5	3	8			
		508	154	662			
8	RESIGN/KELUAR			27	Maret - Desember 2013		
JUMLAH KARYAWAN				635			

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Tabel diatas menunjukkan pengurangan tenaga kerja pada PT. Maruki Internasional Indonesia terjadi dibulan maret sampai dengan bulan desember 2013 sebanyak 27 orang karyawan, jadi jumlah karyawan sampai pada akhir tahun 2013 sebanyak 635 karyawan.

Rekapitulasi Karyawan tahun 2013

NO	DIVISI	PRIA	WANITA	JUMLAH			
1	FINANCE	0	4	4			
2	HRD & GA	60	8	68			
3	KOPERASI	0	4	4			
4	D & D	12	3	15			
5	PPIC	69	5	74			
6	PRODUKSI	362	127	489			
7	QUALITY CONTROL	5	3	8			
		508	154	662			
8	RESIGN/KELUAR			27	Maret - Desember 2013		
JUMLAH KARYAWAN				635			

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Tabel diatas menunjukkan pengurangan tenaga kerja pada PT. Maruki Internasional Indonesia terjadi dibulan maret sampai dengan bulan desember 2013 sebanyak 27 orang karyawan, jadi jumlah karyawan sampai pada akhir tahun 2013 sebanyak 635 karyawan.

Jumlah produksi Tahun 2013

	JUMLAH PRODUKSI		
2013	PRIA	WANITA	JUMLAH
JANUARI			913
FEBRUARI			910
MARET			904
APRIL			908
MEI			907
JUNI			905
JULI			910
AGUSTUS			910
SEPTEMBER			908
OKTOBER			913
NOVEMBER			912
JUMLAH PRODUKSI			10,000

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah produksi pada tahun 2013 sebanyak 10,000 unit Butsudan, dimana jumlah produksi terbanyak dihasilkan dibulan Januari dan Oktober sebesar 913 unit Butsudan sedangkan yang paling rendah produksinya pada bulan Maret sebanyak 904 unit Butsudan.

Tabel 4.8. Jumlah karyawan yang keluar dan produksi yang dihasilkan.

	TAHUN			
	2011	2012	2013	JUMLAH
RESIGN/KELUAR	25	19	27	71
JUMLAH PRODUKSI	10,000	10,000	10,000	30,000

Sumber : PT. Maruki Internasional Indonesia

Tabel diatas menunjukkan bahwa di PT. Maruki Internasional Indonesia pada tahun 2011 terjadi pengurangan tenaga kerja sebanyak 25 orang dan tahun 2012 sebanyak 19 orang, sedangkan di tahun 2013 juga mengalami pengurangan sebanyak 27 orang karyawan. Jadi jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2012 sampai dengan 2013 sebanyak 71 orang karyawan.

PT. Maruki Internasional Indonesia mengalami pengurangan tenaga kerja dari tahun 2011 hingga 2013 namun hal itu tidak mengurangi hasil produksinya, karena PT. Maruki Internasional Indonesia memakai sistem target produksi pertahun harus memproduksi 10,000 unit Butsudan untuk nantinya diekspor ke Jepang.

PENUTUP

Simpulan

Pengurangan atau pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, Istilah pemberhentian juga mempunyai arti yang sama dengan separation yaitu pemisahan. Pemberhentian juga bisa berarti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan dari suatu organisasi perusahaan. Alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, Secara umum, tenaga kerja diartikan sebagai seseorang yang mampu dan mau melakukan pekerjaan, entah yang berda di dalam ataupun di luar hubungan kerja, dengan tujuan untuk menghasilkan produk berupa barang dan jasa yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri, keluarga, dan masyarakat pada umumnya.

Saran

Kiranya pemerintah kabupaten/kota harus berperan aktif dalam mengelolah suatu perusahaan agar pemutusan hubungan kerja tidak secara sepihak. Ketika perusahaan memberhetikan karyawannya Perusahaan mestinya memberi bantuan berupa modal kepada karyawannya untuk nantinya membuka usaha baru, supaya tidak terjadi pengangguran.

DAFTAR PUSTAKA

Aliliawati Muljono, SH, CN. 2000. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997, tentang Ketenagakerjaan. Harvarindo

Djojohadikusumo (1990 : 23)

Daniel, 2002. Pindyck. S. Robert. (2007)

Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Komaruddin (1994:112)

Kasmir dan Jakfar, 2003, Studi Kelayakan Bisnis, Jakarta, Pranada.

Kotler (2009)

Mutiara Sibarani Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2004

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Meija, dan Cardy (1995:231), *Biaya recruitment*.

Mubyarto (1999 : 63)

Ruchiat, 2003. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Majalengka: STIE YPPM.

Sendjun H. Manulang, SH, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rhineka Cipta.

Sukirno (2006 : 152)

Simajuntak (1990 : 27)

Sedarmayanti (2007:31). Gaspers (2000:18)

Winardi (1992 : 53)

Wismuadji, dkk (2008 : 48)